

# CONSEIL DE L'EUROPE ——— ——— COUNCIL OF EUROPE

## TRIBUNAL ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE TRIBUNAL

**Recours N° 463/2010 (Jean-Marc LIBS c/ Secrétaire Général)**

Le Tribunal Administratif, composé de :

M. Luzius WILDHABER, Président,  
M. Angelo CLARIZIA  
M. Hans G. KNITEL, Juges,

assistés de :

M. Sergio SANSOTTA, Greffier,

a rendu, après en avoir délibéré, la présente sentence.

### **PROCEDURE**

1. Le requérant, M. Jean-Marc Libs, a introduit son recours le 4 janvier 2010. Le même jour, le recours a été enregistré sous le N° 463/2010.
2. Le 2 février 2010, le requérant a déposé un mémoire ampliatif.
3. Le 10 mars 2010, le Secrétaire Général a fait parvenir ses observations concernant le recours. Le requérant a soumis un mémoire en réplique le 9 avril 2010.
4. Fixée au 21 avril 2010, l'audience publique dans le présent recours a dû être reportée pour cause de force majeure (perturbation du trafic aérien à cause de cendres volcaniques) et finalement elle a eu lieu dans la salle d'audience du Tribunal Administratif à Strasbourg le 17 juin 2010. Le requérant était représenté par Me Carine Cohen-Solal, avocate au barreau de Strasbourg tandis que le Secrétaire Général était représenté par Mme Bridget O'Loughlin, Chef Adjoint du Service du Conseil Juridique, assistée de Mmes Maija Junker-Schreckenberg et Sania Ivedi, assistantes dans le même Service.

## EN FAIT

### I. LES FAITS DE LA CAUSE

5. Le requérant est un agent permanent à durée déterminée du Conseil de l'Europe. Il a la nationalité française. Il occupe une fonction et il est affecté avec le grade B4 à la Direction des Technologies de l'Information. Lors de l'introduction du présent recours, le requérant avait un contrat allant du 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 31 décembre 2010. Depuis lors, le requérant a eu une prorogation de contrat. Cependant, selon les règles en vigueur dans l'Organisation, ce contrat ne pourrait être prorogé au-delà du mois d'août 2011.

Le présent recours porte sur la décision de la Direction des Ressources Humaines de ne pas accepter la candidature du requérant à une compétition interne.

6. Le 8 septembre 2009, le requérant a posé sa candidature à la « compétition interne ouverte uniquement aux agents permanents » pour le poste, d'Assistant/e d'appui Web 2.0 et multimédia (grade B3) affichée avec l'avis de vacance n° 67/2009. Dans la section « candidature » de l'avis de vacance, il était précisé que « Toute personne ayant les qualifications exigées est encouragée à se porter candidate sans distinction de sexe, de handicap, de situation maritale ou parentale, d'origine raciale, ethnique ou sociale, de couleur, de religion, de convictions ou d'orientation sexuelle ».

7. Le 10 septembre 2009, la chef de la Division du Recrutement et des Nominations de la Direction des Ressources Humaines adressa au requérant la note suivante :

« Je me réfère à votre candidature au poste d'Assistant/e d'appui Web 2.0 et multimédia, Avis de vacance n° 67/2009, grade B3.

En tant qu'agent de grade B4, je regrette de devoir vous informer que votre candidature ne peut être acceptée, dans la mesure où la nomination d'un agent à un poste de grade inférieur, à l'issue d'une procédure de concours, n'est pas prévue par le Règlement sur les nominations et équivaldrait à une rétrogradation. Or, les textes applicables, d'une part, ne prévoient la rétrogradation qu'à titre de sanction disciplinaire et d'autre part, limitent les procédures de nomination et de compétition exclusivement à la mutation, au recrutement, à la promotion, à la mise à disposition et au détachement (article 2 du Règlement sur les nominations).

Je tiens à vous remercier néanmoins pour l'intérêt que vous avez manifesté pour ce poste ainsi que pour votre compréhension. »

8. Le site intranet de l'Organisation publia la liste des candidats (deux candidatures) sans le nom du requérant.

9. Le 6 octobre 2009, le requérant introduisit une réclamation administrative en application de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel.

10. Le même jour, le requérant saisit le Président du Tribunal Administratif d'une requête en sursis de l'acte contesté (article 59, paragraphe 7, du Statut du Personnel).

11. Par une ordonnance rendue le 21 octobre 2009, le Président accorda le sursis sollicité pour autant qu'il visait la poursuite de la procédure de pourvoi du poste objet de la procédure litigieuse

et décida que le sursis viendrait à échéance au plus tard le jour du prononcé de la sentence du Tribunal Administratif.

12. Le 6 novembre 2009, le Secrétaire Général estima que la réclamation administrative était irrecevable et/ou non fondée et la rejeta.

13. Le 4 janvier 2010, le requérant introduisit le présent recours.

## II. LE DROIT PERTINENT

14. L'Annexe II au Statut du Personnel constitue le Règlement sur les nominations. Les dispositions pertinentes sont ainsi libellées :

### **Article 1 – Champ d'application**

« 1. Le présent Règlement, édicté en application du titre II du Statut du Personnel, a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les agents sont recrutés, mutés, mis à disposition, détachés ou promus.

2. Le présent Règlement est complété par un arrêté du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale en décrivant les procédures d'application.

### **Article 2 – Définitions**

1. Le recrutement est la nomination à un poste vacant ou à une fonction vacante d'un candidat ou d'une candidate n'ayant pas la qualité d'agents.

2. L'emploi est l'activité professionnelle pour laquelle l'agent ou l'agente sont rémunérés.

3. Le poste est l'emploi approuvé par le Comité des Ministres, figurant au Tableau des postes.

4. La fonction est l'emploi établi pour une durée déterminée.

5. La mutation est la nomination d'un agent ou d'une agente à un autre poste ou à une autre fonction de même grade.

6 a. La mise à disposition est l'affectation d'un agent ou d'une agente, avec le maintien de sa rémunération, auprès d'une autre organisation internationale ou d'une administration nationale, régionale ou locale.

b. Le détachement est l'affectation d'un agent ou d'une agente – sans maintien de sa rémunération – auprès d'une autre organisation internationale ou d'une administration nationale, régionale, ou locale.

7. La promotion est la nomination d'un agent ou d'une agente à un poste ou une fonction de grade supérieur au leur.

8. Il y a vacance lorsqu'un poste ou une fonction ne sont pas occupés.

(...)

### **Article 9 – Commission des Nominations**

1. La Commission des Nominations (ci-après dénommée la « Commission ») est l'organe consultatif du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale en matière de nominations par voies de recrutement ou de compétition interne. Ses délibérations, rapports, avis et recommandations sont confidentiels. La Commission peut indiquer dans son rapport quelles sont les informations pouvant être communiquées aux

candidats non retenus. Les informations personnelles concernant un candidat ou une candidate ne peuvent en aucun cas être révélées à d'autres candidats ou à des tiers.

2. La Commission intervient dans tous les cas, sauf lorsqu'il s'agit de pourvoir :

- les emplois de grade A6 et A7 qui font l'objet des dispositions de l'article 25 ;
- les emplois qui font l'objet des dispositions de l'article 26, alinéa 1 ;
- les emplois affectés au Cabinet du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale qui font l'objet des dispositions de l'article 27.

3. Les avis ou recommandations formulés à l'intention du Secrétaire Général ou de la Secrétaire Générale par la Commission seront dûment motivés, signés par toutes les personnes ayant participé aux délibérations et, le cas échéant, accompagnés de leur opinion dissidente.

4. Les membres de la Commission exercent leurs fonctions en pleine indépendance ; ils ne peuvent recevoir aucun mandat impératif.

5. La structure et le fonctionnement de la Commission font l'objet des articles 10 à 21 du présent Règlement.

#### **Article 10 – Structures de la Commission**

1. La Commission comprend les membres suivants ayant le droit de vote :

- le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines ou un agent ou une agente désignés à cet effet par le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines ;
- un agent ou une agente de grade A5 au moins, désignés à cet effet pour deux ans par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale (ou son remplaçant ou sa remplaçante) ;
- un représentant ou une représentante de l'entité administrative dans laquelle le poste ou la fonction sont à pourvoir, ayant un grade au moins égal à celui qui correspond à cet emploi ;
- un agent ou une agente désignés par le Comité du Personnel.

2. La Commission est présidée par le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines, ou son représentant ou sa représentante.

3. Le Secrétaire Général adjoint ou la Secrétaire Générale adjointe et le Directeur Général ou la Directrice Générale de l'Administration et de la Logistique peuvent décider de siéger à la Commission. Si le Secrétaire Général adjoint ou la Secrétaire Générale adjointe siègent à la Commission, ils en prennent la présidence. Si le Directeur Général ou la Directrice Générale de l'Administration et de la Logistique siègent à la Commission et que le Secrétaire Général adjoint ou la Secrétaire Générale adjointe n'y siègent pas, la présidence est exercée par le Directeur Général ou la Directrice Générale. Dans ces cas, la personne ayant le plus haut poste votera à la place du Directeur ou de la Directrice des Ressources humaines.

4. En cas de parité des voix, le Président ou la Présidente ont un vote prépondérant.

5. L'Administrateur ou l'Administratrice à l'Egalité des chances de la Direction des Ressources humaines peuvent siéger à la Commission avec voix consultative.

6. Le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale peuvent compléter la composition de la Commission par deux autres personnes au maximum, extérieures au Conseil ou ayant qualité d'agents, et siégeant avec voix consultative.

(...)

#### **Article 14 – Fonctions de la Commission concernant les mutations et promotions**

1. La Commission est compétente pour toute compétition sur épreuves ou sur titres organisée dans le cadre de la procédure de compétition interne.

La Commission :

- procède à l'examen des dossiers de tous les candidats ; elle peut présélectionner les candidats jugés les plus aptes à occuper le poste ou la fonction à pourvoir sur la base des critères énoncés dans l'avis de vacance ;
- décide si les candidats présélectionnés doivent être invités à passer des tests ou examens ;
- apprécie les résultats de ces tests et examens ;
- procède, si nécessaire, à un entretien avec les candidats présélectionnés. Lorsque des épreuves écrites ont été organisées, la convocation à un entretien est limitée aux candidats ayant obtenu des résultats satisfaisants à ces épreuves.

2. Au terme de la procédure, la Commission formule une recommandation au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale en fonction de tous les éléments d'appréciation qu'elle a été en mesure de réunir. Lorsque plusieurs candidats figurent dans cette recommandation, ils doivent être classés par ordre de mérite.

3. La Commission adresse des recommandations au Secrétaire Général ou à la Secrétaire Générale sur les cas de promotion visés à l'article 21 alinéas 5 et 6 et à l'article 24.

(...). »

15. L'arrêté n° 1258 (arrêté n° 1258) du 8 septembre 2006 a été adopté par le Secrétaire Général conformément à l'article 1, paragraphe 2, du Règlement sur les nominations et établit les procédures relatives à l'application du règlement sur les nominations. Les dispositions pertinentes sont ainsi libellées :

#### **Article 3 – Secrétariat de la Commission des nominations**

Le Secrétariat de la Commission des nominations est assuré par la Direction des Ressources humaines.

(...)

#### **Article 7 – Recrutement**

La liste des candidats devant être invités à participer à une procédure de recrutement est établie par le ou la secrétaire de la Commission, dans le cas d'un recrutement destiné à pourvoir un poste ou une fonction dans une grande entité administrative spécifique, en consultation avec cette entité, sur la base des exigences en matière de qualifications énoncées dans l'avis de vacance et de toutes instructions communiquées par la Commission.<sup>4</sup> La liste des candidats est transmise aux membres de la Commission qui, dans un délai de cinq jours ouvrables au moins, peuvent consulter au Secrétariat les dossiers des candidats et formuler des observations. Toute difficulté pouvant survenir au sujet de la composition de la liste est examinée par la Commission en réunion, sur demande de l'un de ses membres. Si, durant la période indiquée par le ou la secrétaire de la Commission lors de la diffusion de la liste, aucun membre n'a exprimé une objection ou demandé la tenue d'une réunion, la liste des candidats établie par le ou la secrétaire de la Commission est considérée comme approuvée.

## **Article 8 – Mutations et promotions**

1. Les documents suivants, apportant des informations sur les compétences et la performance des candidats, sont mis à la disposition des membres de la Commission lors de ses réunions :

a. la candidature de l'agent ou de l'agent(e) ;

b. un curriculum vitæ élaboré par le candidat ou la candidate, dans un format institué par la Direction des ressources humaines ;

c. le dernier rapport d'appréciation du candidat ou de la candidate, qui peut soumettre à la Commission les trois derniers rapports d'appréciation, ainsi que le dernier formulaire de fixation d'objectifs le ou la concernant, notamment si ce dernier fait état d'un changement d'attributions depuis l'élaboration du dernier rapport d'appréciation ;

d. toutes mesures disciplinaires figurant au dossier administratif personnel du candidat ou de la candidate – ces informations lui ayant été préalablement notifiées.

2. Conformément à l'article 14, paragraphe 1, du Règlement sur les nominations et à la demande de l'entité administrative principale concernée, la Commission peut établir une liste sélective des candidats jugés les plus qualifiés pour occuper le poste ou la fonction visé(e). Cette liste est élaborée par le ou la secrétaire de la Commission, en consultation avec l'entité administrative dont relève le poste ou la fonction vacant(e), sur la base des critères énoncés dans l'avis de vacance. La liste des candidats, comprenant ceux qui figurent dans la liste sélective et les autres et indiquant les motifs pour lesquels ces derniers en ont été exclus, est communiquée aux membres de la Commission. Ceux-ci peuvent, dans un délai de cinq jours ouvrables, consulter au Secrétariat les dossiers des candidats et formuler des observations. Toute difficulté pouvant survenir au sujet de la composition de la liste est examinée par la Commission en réunion, sur demande de l'un de ses membres. Si, durant cette période, aucun membre n'a exprimé d'objection ou demandé la tenue d'une réunion, la liste des candidats établie par le ou la secrétaire de la Commission est considérée comme approuvée.

3. Avant la réunion de la Commission, le ou la chef de l'entité administrative principale où la nomination doit avoir lieu procède à des entretiens avec tous les candidats ou avec ceux figurant sur la liste sélective, conformément au paragraphe 2 ci dessus. Le chef ou la chef de l'entité administrative principale peut demander à un deuxième agent ou agente d'assister aux entretiens. Il ou elle peut également déléguer cette tâche à d'autres agents de l'entité concernée. Si une liste sélective a été établie, seuls les candidats y figurant sont admis à un entretien.

L'entretien donne aux candidats la possibilité d'obtenir des précisions sur les tâches dont ils devront s'acquitter.

Il permet également aux agents qui procèdent à l'entretien d'apprécier plus exactement les qualifications des candidats.

A cette occasion, les agents procédant à l'entretien doivent s'abstenir de marquer toute préférence, de formuler toute promesse, ou d'émettre tout commentaire décourageant.

4. A la demande de l'entité administrative principale concernée ou de sa propre initiative, le Directeur ou la Directrice des Ressources humaines ou un agent ou une agente désigné(e) par lui ou elle à cet effet peut assister aux entretiens et en rendre compte à la Commission lors des délibérations de cette dernière sur la recommandation.

5. La Commission peut décider de procéder à des entretiens avec tous les candidats ou avec ceux figurant sur la liste sélective, conformément au paragraphe 2 ci-dessus.

6. Dans les cas où le chef ou la chef de l'entité administrative principale concernée propose d'organiser des tests ou examens écrits, le ou la secrétaire de la Commission, en consultation avec cette entité, prépare une proposition et la soumet à la Commission, en exposant les raisons qui l'ont motivée. Une telle proposition peut être faite avant ou après les entretiens mentionnés au paragraphe 3 ci-dessus.

7. La Commission évalue les résultats des tests et examens. A ce stade, elle peut décider de formuler une recommandation ou de procéder à des entretiens avec les candidats qui ont obtenu des résultats satisfaisants.

(...)

## **Article 11 – Nominations aux fonctions et postes**

1. Les agents qui ont passé un concours sur épreuves en application de l'article 15 du Règlement sur les nominations et sont nommés sur contrat de durée déterminée peuvent présenter leur candidature aux vacances d'emploi notifiées conformément à l'article 7 paragraphe 3 dudit règlement ; leur mutation est également possible, conformément à l'article 5 du Règlement.

2. Dans le cas où ces agents sont mutés ou promus à des postes conformément aux dispositions du Règlement sur les nominations, leur contrat de durée déterminée est remplacé par un contrat de durée indéterminée dont la date d'effet coïncide avec celle de leur mutation ou de leur promotion. Il en est de même si leur fonction est transformée en un poste.

3. Lorsque les agents concernés sont mutés ou promus à des fonctions, conformément aux dispositions du Règlement sur les nominations, leur contrat est remplacé par un nouveau contrat de durée déterminée, correspondant à celle pour laquelle la fonction à laquelle ils ont été mutés ou promus a été établie et débutant à la date d'effet de leur mutation ou de leur promotion. Toutefois, la durée totale d'emploi d'un agent ou d'une agente engagé(e) sur la base d'un contrat de durée déterminée ne peut en aucun cas dépasser cinq ans.

4. Les agents nommés pour une durée indéterminée peuvent être mutés ou promus à une fonction, conformément aux dispositions du Règlement sur les nominations, pendant une période n'excédant pas celle pour laquelle la fonction a été établie. Dans ce cas, les nominations aux postes occupés par les agents concernés immédiatement avant leur mutation ou leur promotion à des fonctions ne peuvent être faites que pour une durée déterminée n'excédant pas celle pour laquelle les fonctions en question ont été établies.

5. Les nominations susmentionnées par mutation ou promotion peuvent être prolongées pour des périodes correspondant à l'existence des fonctions visées, ou confirmées pour une durée indéterminée si les fonctions sont transformées en postes. Les contrats de durée déterminée d'agents nommés à un poste libéré par un agent ou une agente sous contrat de durée indéterminée, selon le paragraphe 4 ci-dessus, peuvent être prolongés en conséquence ou remplacés par des contrats de durée indéterminée, selon le cas.

6. Les agents sous contrat de durée indéterminée mutés ou promus à des fonctions peuvent ultérieurement être mutés à des postes ou fonctions de même grade ou promus à des postes ou fonctions de grade supérieur, conformément aux dispositions du Règlement sur les nominations. Ils sont considérés comme ayant le grade correspondant à leurs fonctions aux fins de l'article 21 du Règlement sur les nominations.

7. Lorsque des fonctions sont supprimées, les agents auxquels elles avaient été assignées reviennent à leur poste antérieur. Les agents qui avaient été promus à une fonction supprimée reviennent à leur grade antérieur et bénéficient de l'échelon qu'ils auraient atteint s'ils n'avaient pas été promus.

(...). »

## **EN DROIT**

16. Le requérant demande l'annulation de la décision de la Direction des Ressources Humaines du 10 septembre 2009 ayant déclaré sa candidature à l'avis de vacance n° 67/2009 comme étant irrecevable. Il demande également une somme de 4 000 euros au titre du remboursement de l'ensemble des frais occasionnés par le présent recours.

17. De son côté, le Secrétaire Général demande au Tribunal de déclarer le recours irrecevable et/ou mal fondé et de le rejeter.

### **I. LES ARGUMENTS DES PARTIES**

#### **A. Sur la recevabilité du recours**

18. Le Secrétaire Général excipe d'emblée que, au vu de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel dans le texte à l'époque en vigueur, le requérant ne justifierait pas d'un intérêt direct et actuel pour agir. Pour lui, la notion d'agent ayant un intérêt direct et actuel a été précisée par la jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux : celle-ci requiert que l'agent justifie d'une atteinte à sa situation juridique. Or, cette condition ferait défaut dans le cas du requérant.

19. En premier lieu, selon le Secrétaire Général, il convient de constater le caractère explicite des dispositions du Règlement sur les nominations (paragraphe 14 ci-dessus). Le champ d'application de ce Règlement est clairement et strictement défini à l'article 1, paragraphe 1, qui dispose : « Le présent Règlement, édicté en application du titre II du Statut du Personnel, a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles les agents sont recrutés, mutés, mis à disposition, détachés ou promus. »

20. Le Secrétaire Général souligne que la situation du requérant ne correspond à aucune des catégories énoncées dans cet article. Il ajoute que si le requérant devait être nommé au poste en cause, cette rétrogradation à un grade inférieur à celui sur lequel il est actuellement nommé ne correspondrait ni à un recrutement, ni à une mutation, ni à une mise à disposition ou à un détachement et encore moins à une promotion. Elle serait donc dépourvue de toute base légale.

21. Par ailleurs, toujours selon le Secrétaire Général, le requérant ne cite aucun article pertinent de la réglementation applicable qui aurait été violé en l'espèce, et qui aurait ainsi pu porter atteinte à ses droits et intérêts légitimes.

22. Dès lors, en tant qu'agent de grade B4, le requérant ne pourrait prétendre avoir un droit à postuler au poste de grade B3 en cause, puisque ni le Statut du Personnel ni le Règlement sur les nominations n'en prévoient la possibilité.

23. Le Secrétaire Général ajoute qu'en informant le requérant que sa candidature ne pouvait pas être acceptée, la Direction des Ressources Humaines n'a fait que se conformer aux dispositions statutaires et réglementaires qui lui sont applicables en tant qu'agent de l'Organisation et, partant, le requérant ne peut prétendre avoir subi un préjudice du fait de cette décision. Le requérant ne justifie donc pas, compte tenu de son grade, d'un intérêt juridiquement

protégé de se porter candidat dans le cadre d'une compétition interne, à un poste de grade inférieur au sien.

24. Au vu de ces éléments, le Secrétaire Général relève que le présent recours est irrecevable au regard du premier paragraphe de l'article 59 pour défaut d'intérêt à agir.

25. De son côté, le requérant soutient qu'il aurait un intérêt à agir. Il rappelle que l'intérêt à agir est caractérisé par le lien existant entre le requérant et la mesure attaquée et qu'il ne fait nul doute qu'il a bien un intérêt légitime à agir contre la décision de la Direction des Ressources Humaines du 10 septembre 2009 ayant limité arbitrairement son droit à postuler à l'avis de vacance n°67/2009.

26. Le requérant ajoute que l'analyse de la recevabilité de son recours est étroitement liée au fond du litige. Pour lui, le Secrétaire Général a clairement indiqué dans sa réponse du 6 novembre 2009 que le requérant ne justifiait pas, compte tenu de son grade, d'un intérêt juridiquement protégé de se porter candidat dans le cadre d'une compétition interne à un poste de grade inférieur au sien.

27. Le requérant ajoute que c'est cette analyse même qui est vivement contestée par lui puisqu'une telle interdiction ou limitation de candidature ne ressort nullement ni du Statut du Personnel et de ses Annexes, ni de l'avis de vacance n°67/2009.

28. Pour lui, la Direction des Ressources Humaines a ainsi unilatéralement ajouté une condition relative au grade du candidat pour faire échec à sa candidature. Cette position est juridiquement contestable et le Secrétaire Général se devait par conséquent de l'infirmier. En effet, dans la mesure où une telle interdiction n'a pas été expressément prévue par un texte et notamment par le Règlement sur les Nominations, rien ne permettait d'empêcher le requérant de se porter candidat à un poste de grade inférieur.

29. Le requérant réaffirme qu'il a un tel intérêt à défendre ses chances dans le cadre de l'avis de vacance n°67/2009 et ce quand bien même il disposerait actuellement d'un grade supérieur. Il s'agit en effet de la possibilité pour le requérant de pourvoir à un poste selon un contrat de travail à durée indéterminée alors qu'il ne bénéficie actuellement que d'un contrat de travail à durée déterminée. Il souhaite voir ainsi sa carrière professionnelle pérennisée au sein du Conseil de l'Europe au-delà de la limite de 5 ans de contrats cumulés que la nouvelle politique du personnel impose aux agents en contrats de travail à durée déterminée.

30. Le requérant ajoute qu'il dispose, par ailleurs, des qualifications ainsi que des compétences requises pour pourvoir à ce poste. Par conséquent, il dispose bien d'un intérêt direct et actuel à postuler à ce poste qui d'une part correspond à son profil et d'autre part lui permettrait de poursuivre sa carrière professionnelle au sein de l'Organisation.

31. Compte tenu de ces éléments, pour le requérant, il est incontestable qu'il dispose bien d'un intérêt personnel à voir la décision de la Direction des Ressources Humaines annulée. Son recours serait par conséquent bien recevable au sens des dispositions du paragraphe 1 de l'article 59 du Statut du Personnel.

## **B. Sur le fond du recours**

32. Le requérant soulève quatre moyens : irrégularité de la décision du 10 septembre 2009 en raison de l'incompétence de la Direction des Ressources Humaines, interprétation erronée des articles 1 et 2 du Règlement sur les Nominations, ajout d'une des conditions d'admission à celles prévues par l'avis de vacance n°67/2009 et atteinte aux intérêts de la Direction de la Communication ainsi que aux intérêt de l'Organisation.

33. Par son premier moyen, le requérant conteste la régularité de la décision de la Direction des Ressources Humaines de rejeter sa candidature en ce qu'elle émane d'un organe incompetent. En effet, pour lui seule la Commission des Nominations avait compétence pour statuer sur la recevabilité d'une candidature.

34. Le requérant note que le Secrétaire Général n'avait pas rejeté explicitement cet argument de droit dans sa réponse du 6 novembre 2009 ; toutefois, le Secrétaire Général justifie le sens de cette décision en indiquant qu'en tout état de cause si la Commission avait examiné sa candidature, il n'aurait pas été nommé sur le poste. Il est incontestable qu'un tel argument ne saurait prospérer. Il incombait ainsi au Secrétaire Général de tirer les conséquences de cette constatation pour annuler la décision de la Direction des Ressources Humaines.

35. Pour le requérant, il convient ainsi de préciser qu'en application des dispositions de l'article 14, paragraphe 1, du Règlement sur les Nominations « la Commission est compétente pour toute compétition sur épreuves ou sur titres organisée dans le cadre de la procédure de compétition interne ». C'est elle qui procède à l'examen des dossiers de tous les candidats. Il ne ressort en outre d'aucun texte qu'il existerait une compétence partagée sur ce point entre la Commission et la Direction des Ressources Humaines. Il ne fait ainsi nul doute que la Direction des Ressources Humaines n'était pas l'organe compétent pour déclarer la candidature du requérant comme étant irrecevable

36. Au sujet du deuxième moyen, le requérant soutient qu'aussi bien la Direction des Ressources Humaines que le Secrétaire Général ont interprété de manière erronée la portée des articles 1 et 2 du Règlement sur les Nominations (paragraphe 14 ci-dessus) en affirmant que la candidature du requérant s'assimilerait à une rétrogradation. Cette position n'est pas conforme au texte et porte atteinte au principe d'égalité entre les agents.

37. Selon lui, il ne ressort nullement dudit article 2 qu'un agent serait irrecevable à se porter candidat à un poste de grade inférieur. L'article 2 du Règlement sur les Nominations ne fait que définir certains termes. La Direction des Ressources Humaines ainsi que le Secrétaire Général ne sauraient par conséquent déduire de ces simples définitions un principe d'irrecevabilité de toute candidature émanant d'un agent de grade supérieur au poste à pourvoir. Il est de jurisprudence constante que les motifs d'une décision doivent être valables en droit ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce (CJCE 1-3-1962, De Bruyn).

38. Le requérant ajoute que l'argument selon lequel la candidature du requérant s'assimilerait à une rétrogradation n'est pas réel étant précisé qu'il bénéficie actuellement d'un contrat de travail à durée déterminée et qu'en postulant à un contrat de travail à durée indéterminée sa situation n'en sera que globalement plus favorable. Ainsi une situation plus avantageuse ne peut pas être

assimilée à une rétrogradation qui par définition est une sanction disciplinaire ; ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

39. En outre, il n'y aurait pas de pratique administrative selon laquelle la candidature d'un agent à un poste de grade inférieur au sien était systématiquement refusée au sein du Conseil de l'Europe étant précisé qu'une telle situation est tout à fait inédite au sein de l'Organisation et fait suite à la nouvelle politique du personnel qui permet, à présent, à un agent titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée de bénéficier des mêmes droits que les agents permanents. En tout état de cause, il appartient au Secrétaire Général de justifier de l'existence et de la pertinence d'une telle pratique mais il ne l'a pas fait.

40. En ce qui concerne le troisième moyen, le requérant rappelle que, aux termes de l'alinéa 4 de l'article 7 du Règlement sur les Nominations, un avis de vacance doit notamment mentionner les conditions d'admission ainsi que les qualifications requises des candidats. Il en est de même concernant l'article 6 intitulé « les avis de vacance de postes et de fonctions » de l'arrêté n°1258 du 8 septembre 2006.

41. Au terme des dispositions de l'article 6 de l'arrêté n°1258 du 8 septembre 2006, un avis de vacance peut ainsi mentionner des indications supplémentaires à celles indiquées dans son paragraphe 1 ; cela se déduit en effet de la phrase selon laquelle « les avis de vacances de postes et de fonctions indiquent, au minimum (...) ». Force est de constater que malgré la possibilité de prévoir des conditions supplémentaires d'admissibilité, l'avis de vacance n°67/2009 ne mentionne nullement que le poste à pourvoir ne serait ouvert qu'aux agents d'un grade équivalent ou inférieur.

42. Par ailleurs, il ressort d'une jurisprudence internationale constante que les conditions d'une compétition doivent être fixées et connues avant les épreuves et ce pour éviter l'éviction de candidats sur la base de conditions qu'ils ne connaissent pas (CJCE 30-10-1974, Grassi).

43. Par conséquent, en application des dispositions de l'article 8 du Règlement sur les Nominations qui indique que « les candidatures ne sont recevables que si elles respectent les conditions fixées dans l'avis de publication », le requérant est fondé à soutenir que sa candidature est bien recevable.

44. Le Secrétaire Général aurait dû par conséquent annuler la décision du 10 septembre 2009 parce que la Direction des Ressources Humaines a ajouté une condition d'admission à l'avis de vacance n°67/2009 pour conclure à l'irrecevabilité de la candidature du requérant.

45. Quant au quatrième moyen, le requérant estime que la position adoptée par le Secrétaire Général est contraire à l'intérêt de la Direction de la Communication et plus généralement de l'Organisation qui se voit ainsi privée de la possibilité de recourir à ses compétences pour occuper un poste d'assistant d'appui Web 2.0 et multimédias.

46. Il ajoute qu'il relève des dispositions générales du Statut du Personnel que la politique de recrutement de l'Organisation vise à engager les agents possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité. Il est en outre précisé que pour la nomination à des

emplois vacants, il est tenu compte des qualifications ainsi que de l'expérience des agents déjà en fonction.

47. Au regard de ces dispositions, pour le requérant, il est certain que sa candidature remplit l'intégralité de ces exigences.

48. En conclusion, le requérant estime qu'il est fondé à solliciter l'annulation de la décision de la Direction des Ressources Humaines du 10 septembre 2009, et que sa candidature à l'avis de vacance n°67/2009 devra par conséquent être transmise à la Commission des Nominations.

49. De son côté, le Secrétaire Général précise, en réponse au moyen du requérant selon lequel seule la Commission des Nominations aurait compétence pour statuer sur la recevabilité de sa candidature, que la Direction des Ressources Humaines n'aurait fait que prendre note et informer le requérant du fait que sa candidature était irrecevable étant donné qu'elle ne répondait pas à l'objet de la procédure de compétition interne, laquelle vise à pourvoir le poste concerné uniquement par voie de mutation ou de promotion.

50. Le Secrétaire Général ajoute que la Direction des Ressources Humaines est responsable des aspects administratifs en matière de nomination. Elle veille à cet égard à la bonne application de la réglementation pertinente et assure le secrétariat de la Commission des Nominations. Pour le Secrétaire Général, en vertu de ce rôle, la Direction des Ressources Humaines était tout à fait habilitée à informer le requérant de l'irrecevabilité de sa candidature. Il s'agit d'une décision qui n'impliquait pas l'exercice d'un quelconque pouvoir d'appréciation de la part de la Direction des Ressources Humaines qui s'est contentée de se conformer aux termes clairs du Statut du Personnel en la matière.

51. Enfin, le Secrétaire Général soutient que, et en tout état de cause, dans l'hypothèse où la Commission des Nominations examinerait néanmoins la candidature du requérant, celui-ci ne pourrait pas être nommé au poste concerné pour les raisons indiquées ci-dessous.

52. Ensuite, le Secrétaire Général conteste le bien-fondé de l'argument du requérant selon lequel en postulant à un poste de grade B3 correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée, son but est de pérenniser sa carrière au sein du Conseil de l'Europe, car son contrat de travail à durée déterminée de grade B4 ne pourra pas être prolongé au-delà d'août 2011.

53. Or, le Secrétaire Général souligne que l'objet d'une procédure de concours interne telle que celle affichée par l'avis de vacance n° e67/2009 est uniquement de pourvoir un poste vacant par voie de mutation ou de promotion, procédures définies par l'article 2 du Règlement sur les nominations (paragraphe 14 ci-dessus)

54. Pour le Secrétaire Général, l'arrêté n° 1258 du 8 septembre 2006 établissant les procédures relatives à l'application du Règlement sur les nominations est également explicite à cet égard. Le Secrétaire Général renvoie sur ce point au libellé de l'article 11, paragraphes 1 et 2, de l'arrêté n° 1258 (paragraphe 15 ci-dessus).

Ces dispositions très précises mentionnent spécifiquement le cas des agents en contrat à durée déterminée (comme le requérant) et force est de constater que le législateur n'a pas souhaité

prévoir la possibilité d'une nomination à un grade inférieur. En effet, il existerait un risque d'arbitraire et que des agents seraient rétrogradés sans que les garanties prévues pour les procédures disciplinaires et de sous-performance ne soient respectées. Il découle de ces éléments que la nomination d'un agent à un poste d'un grade inférieur, à l'issue d'une procédure de compétition interne, n'est pas prévue par la réglementation applicable et équivaldrait à une rétrogradation. Or, les textes pertinents ne prévoient la rétrogradation qu'à titre de sanction disciplinaire (article 54, paragraphe 2 alinéa e, du Statut du Personnel), ou de mesure de traitement de la sous-performance (article 14 de l'arrêté 1285 du 28 novembre 2007 sur la sous-performance des agents).

55. Le Secrétaire Général maintient que la pratique administrative constante au sein du Conseil de l'Europe a toujours été celle de refuser la candidature d'un agent à un poste de grade inférieur au sien. Il ajoute que cette pratique s'appuie sur le fait que la rétrogradation d'un agent n'est possible qu'en cas de sanction disciplinaire prononcée par le Secrétaire Général à la suite de l'avis émis par le Conseil de discipline, ou bien lorsqu'elle est décidée par le Secrétaire Général en tant que mesure de traitement de la sous-performance. Dès lors, une rétrogradation, même volontaire, à l'issue d'une procédure de concours ne serait pas envisageable.

56. Le Secrétaire Général ajoute, sans toutefois fournir d'exemples, que la question de la possibilité pour les agents de postuler à un poste de grade inférieur au leur est une question qui est totalement indépendante de l'instauration de la nouvelle politique contractuelle et s'est déjà posée dans le passé, avec à chaque fois le même refus de candidature d'un agent à un poste de grade inférieur.

57. S'agissant du grief du requérant selon lequel il serait contraire au principe d'égalité entre les agents de refuser sa candidature, force est de constater que la situation de l'ensemble des agents est, sur ce point, identique, puisque ni les agents titulaires de contrats de travail à durée indéterminée ni les agents titulaires de contrats de travail à durée déterminée ne peuvent se porter candidat, dans le cadre d'une compétition interne, à un poste de grade inférieur au leur. Il résulte de ces éléments que contrairement à ce qu'indique le requérant, il ne peut être soutenu qu'en l'espèce il y aurait une quelconque discrimination.

58. Le Secrétaire Général ajoute que, bien qu'ayant été nommé sur un contrat à durée déterminée, la situation du requérant lui permet d'être engagé sur un contrat à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article 11 de l'arrêté n° 1258 (paragraphe 15 ci-dessus).

59. En effet, il résulte de cette disposition que le requérant a le droit de présenter sa candidature à toute procédure de compétition interne pour le pourvoi d'un poste d'un grade au moins égal au sien, avec, en cas de réussite, le remplacement de son contrat à durée déterminée par un contrat à durée indéterminée.

60. En réponse à l'argument du requérant selon lequel la Direction des Ressources Humaines aurait ajouté une condition d'admission supplémentaire à l'avis de vacance n° e67/2009, celui-ci ne mentionnant pas que le poste à pourvoir ne serait ouvert qu'aux agents d'un grade équivalent ou inférieur, le Secrétaire Général maintient que l'avis de vacance doit se lire en conformité avec le Statut du Personnel. Or le Règlement sur les Nominations établit clairement que l'objet d'une procédure de compétition interne est de pourvoir un poste vacant par voie de mutation ou de

promotion. C'est pourquoi il ne saurait être considéré qu'il s'agit en l'espèce d'une condition supplémentaire d'admission.

61. Le Secrétaire Général rappelle à cet égard que, selon une jurisprudence constante, il appartient à l'autorité compétente de veiller, dans l'intérêt d'une bonne gestion, au respect de la réglementation en vigueur, notamment en application du principe selon lequel une autorité est liée par les règles qu'elle a édictées aussi longtemps qu'elle ne les a pas abrogées ou modifiées. Il en résulte que loin d'ajouter une condition à l'avis de vacance en cause ici, la Direction des Ressources Humaines veille à ce que la réglementation en vigueur soit appliquée et respectée. Un avis de vacance ne peut en aucun cas contredire la réglementation interne applicable.

62. En conclusion, pour le Secrétaire Général il ressort, de l'ensemble des considérations qui précèdent, qu'il n'a violé aucun texte réglementaire, ni la pratique ni les principes généraux du droit. Il n'y a pas non plus eu mauvaise appréciation des éléments pertinents, ni conclusions erronées, ni détournement de pouvoir.

63. Le Secrétaire Général considère enfin que la demande de remboursement des frais occasionnés devrait aussi être rejetée parce que le requérant n'a pas été induit en erreur.

## II. APPRECIATION DU TRIBUNAL

### A. Sur la recevabilité du recours

64. Le Tribunal rappelle d'abord qu'aux termes de l'article 59, paragraphe 1, du Statut du Personnel, dans le texte en vigueur lorsque le requérant a introduit sa réclamation administrative,

« L'agent ou l'agente qui justifient d'un intérêt direct et actuel, peuvent saisir le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale d'une réclamation dirigée contre un acte d'ordre administratif leur faisant grief. Par « acte d'ordre administratif », on comprend toute décision ou mesure de portée individuelle ou générale prise par le Secrétaire Général ou la Secrétaire Générale. (...) »

65. Le Tribunal constate que les arguments développés par le Secrétaire Général pour étayer son exception d'irrecevabilité relèvent plutôt du fond du recours. En effet, le Secrétaire Général s'appuie sur le fait que la situation du requérant ne correspondrait à aucune des catégories énoncées à l'article 1 du règlement sur les nominations et sur le fait que le requérant ne pourrait pas prétendre avoir un droit de postuler dans la procédure litigieuse. Or l'examen de ces faits relève manifestement du fond du recours. Par conséquent, le Tribunal se doit de rejeter ladite exception et examiner le bien-fondé des griefs du requérant.

66. Il s'ensuit que l'exception du Secrétaire Général n'est pas fondée et doit être rejetée.

### B. Sur le fond

67. Au sujet du premier moyen, le Tribunal constate que les textes statutaires sont clairs quant à la répartition des tâches entre la Commission des Nominations et la Direction des Ressources Humaines. La Commission s'est vue confier tout le pouvoir décisionnaire en la matière, attribution qui est finalisée à lui permettre d'exercer son rôle d'organe consultatif du Secrétaire

Général en matière de recrutement et compétition interne, tandis que la Direction des Ressources Humaines n'a pour tâche que d'assurer le secrétariat de la Commission (voir les textes statutaires cités aux paragraphes 14 et 15 ci-dessus).

68. En effet, l'article 14 du Règlement des nominations précise sans équivoque que la Commission « procède à l'examen des dossiers de tous les candidats » (paragraphe 14 ci-dessus). Cela implique que la Commission a pour tâche non seulement de, comme il est précisé par la suite, « présélectionner les candidats jugés les plus aptes à occuper le poste ou la fonction à pourvoir sur la base des critères énoncés dans l'avis de vacance » mais aussi de se prononcer sur la recevabilité des candidatures.

69. Quant aux compétences de la Direction des Ressources Humaines, l'article 3 de l'arrêté n° 1258 (paragraphe 15 ci-dessus) indique clairement que « le secrétariat la Commission des nominations est assuré par la Direction des Ressources Humaines ». D'ailleurs, le Secrétaire Général ne cite aucune disposition statutaire qui donnerait à la Direction des Ressources Humaines la compétence à décider de la recevabilité des candidatures dans les compétitions internes mais il se limite à affirmer que l'action de ladite Direction n'impliquait pas l'exercice d'un quelconque pouvoir d'appréciation et qu'il y aurait un devoir de la part de la Direction des Ressources Humaines de rejeter toute candidature manifestement irrecevable. Toutefois, les termes des textes statutaires sont suffisamment clairs pour affirmer que la Direction des Ressources Humaines ne peut se substituer à la Commission des nominations et prendre une décision qui pour elle serait manifeste.

Certes, dans le domaine du recrutement, l'article 7 (paragraphe 15 ci-dessus) du même arrêté dispose que le secrétaire de la Commission des nominations établit la liste des candidats devant être invités à la procédure de recrutement dans une grande entité administrative spécifique, en consultation avec cette entité. Cependant, cet article précise que les membres de la Commission des nominations sont consultés et seulement s'ils n'expriment pas d'objection cette liste est considérée comme approuvée. De surcroît, toute difficulté pouvant survenir au sujet de la composition de la liste est examinée par la Commission en réunion, sur demande de l'un de ses membres. Or, en l'espèce, cette disposition est ponctuelle et spécifique à la procédure de recrutement et elle ne pourrait pas être appliquée par analogie à une compétition interne. En outre, dans le cas d'espèce, à aucun moment la Commission des nominations n'a été appelée à entériner, avec sa propre décision, ou faire sienne la « décision » communiquée par le secrétaire de la Commission des nominations au requérant.

De ce fait, la Direction des Ressources Humaines n'avait pas à prendre une décision d'exclusion de la procédure en lieu et place de la Commission et cela même si ladite Direction s'emploie à affirmer qu'il s'agissait d'une décision qui s'imposait pour manifeste irrecevabilité de la candidature.

Le Secrétaire Général ayant affirmé que la Commission des nominations ne pouvait qu'entériner la décision de la Direction des Ressources Humaines, le Tribunal note que cet argument ne saurait légaliser une décision qui n'était pas basée sur les textes statutaires. Au demeurant, en l'absence de tout précédent, il serait hasardeux de soutenir que la Commission des nominations aurait prit la même décision.

70. En ce qui concerne le deuxième moyen, le Tribunal rappelle d'emblée que le présent litige tire son origine d'une situation qui s'est créée suite à l'introduction des fonctions dans le système d'emploi dans l'Organisation et par le recours massif à la politique de recrutement avec des contrats à durée déterminée. Or les textes statutaires sont antérieurs à cette introduction et l'Organisation ne s'est certainement pas posé, lors de leur adoption – et, à la connaissance du Tribunal, elle ne l'a pas fait par la suite – la question de la possibilité que des agents soient prêts à avoir un grade inférieur sur un poste permanent plutôt qu'un grade supérieur sur une fonction à durée déterminée qui les expose aux aléas liés à une perte de l'emploi.

71. Quoiqu'il en soit le Tribunal se doit de constater que l'avis de vacance ne précisait pas que la procédure ne concernerait qu'une procédure de promotion ou de mutation sur le même grade. De surcroît, il n'est nullement indiqué dans les textes statutaires, qu'il serait interdit de procéder à des changements de catégorie avec un grade inférieur. Enfin, le Tribunal note que si cette possibilité n'était pas admise, de par son statut d'agent à durée déterminée, le requérant se trouverait, quant à l'évolution de sa carrière, dans une situation différente – et donc il n'a pas la même égalité de chances – que ses collègues du cadre permanent à durée indéterminée.

72. Le Secrétaire Général ayant affirmé qu'une rétrogradation ne serait pas possible au sein de l'Organisation, sauf dans le cas d'une mesure disciplinaire, le Tribunal se doit de noter que, comme rappelé par le requérant, il y a eu déjà des cas, en 2002, dans le cadre de la procédure exceptionnelle de recrutement, dans laquelle des agents temporaires ont été permanentisés avec un grade inférieur. Certes, dans cette procédure exceptionnelle la permanentisation passait par une procédure extérieure de recrutement ; toutefois, celle-ci n'était ouverte qu'aux agents qui travaillaient ou avaient travaillé pour l'Organisation et l'objectif était le même que celui poursuivi par le requérant dans le présent recours : un emploi à temps indéterminé.

73. Quant au troisième moyen, le Tribunal constate que, de par sa décision litigieuse, le Secrétaire Général n'a pas ajouté de conditions à celles prévues par l'avis de vacance mais il s'est limité à faire application – quoique sur la base d'une interprétation erronée – des textes statutaires qui régissent la matière.

74. Donc, ce grief doit être rejeté.

75. Sur le quatrième moyen, le Tribunal constate que le requérant ne saurait tirer argument de son exclusion de la procédure pour affirmer que la décision litigieuse porterait atteinte aux intérêts de la Direction de la Communication ainsi qu'à ceux de l'Organisation. En effet, au stade auquel la procédure s'est arrêtée, il n'était pas question des qualifications et compétences du requérant mais de son statut au sein de l'Organisation. Donc, le Tribunal ne saurait se prononcer sur la question de savoir si le requérant possède « les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité » ainsi que les « qualifications » et « l'expérience des agents déjà en fonction » (paragraphe 46 ci-dessus) dont il faut tenir compte dans la nomination. En tout cas, la possession de ces conditions ou qualifications ne saurait justifier qu'une candidature irrecevable pour d'autres raisons soit tout de même acceptée.

76. Il s'ensuit que ce grief est à rejeter.

77. En conclusion, le recours est fondé quant au premier et deuxième moyen et l'acte administratif attaqué doit être annulé.

78. Le requérant, qui a eu recours aux services d'un conseil, a demandé 4 000 euros pour frais et dépens. Le Tribunal considère raisonnable que le Secrétaire Général rembourse à ce titre la somme demandée (article 11, paragraphe 2, du Statut du Tribunal – Annexe XI au Statut du Personnel).

Par ces motifs,

Le Tribunal Administratif :

Déclare le recours recevable ;

Le déclare fondé ;

Annule la décision attaquée ;

Dit que le Secrétaire Général doit rembourser la somme de 4 000 euros pour frais et dépens.

Prononcé à Strasbourg, le 4 novembre 2010, le texte français faisant foi.

Le Greffier du  
Tribunal Administratif

Le Président du  
Tribunal Administratif

S. SANSOTTA

L. WILDHABER